Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 75. Relaciones laborales de carácter especial: servicios en el hogar familiar. El trabajo directivo: socios, administradores y alta dirección. Empleados públicos. artistas y deportistas profesionales. Trabajadores con discapacidad. Representantes de comercio. Trabajos penitenciarios.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

Relaciones laborales de carácter especial, art.2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) (Derogada)

i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Así, la regulación de una relación laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena -voluntariedad, ajenidad, retribución y dependencia - se establezca una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el Estatuto de los

Trabajadores y sus normas de desarrollo en razón a que en aquélla se dan determinadas peculiaridades o especialidades que no concilian con la regulación de la relación laboral común.

El TC utiliza un triple criterio para justificarlas: “Las diferencias de Régimen Jurídico se deben a las características especiales del Trabajo: 1) bien por las Personas que lo prestan, 2) bien por el Lugar donde se realiza el trabajo o 3) bien por el Tipo de Servicios o Funciones que se realizan”.

1. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL: SERVICIOS EN EL HOGAR FAMILIAR.

Su régimen legal se contiene en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar. Para que la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar pueda entenderse como tal, tienen que darse los requisitos contenidos en el artículo 1 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre:

a) En cuanto a las partes contratantes.

1º El empleador tiene que ser una persona física y ha de ser además titular del hogar familiar, es decir, un particular que contrata la realización de labores para su propia casa o para el que se prestan servicios domésticos.

El artículo 2.1 a) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, excluye expresamente las relaciones concertadas con personas jurídicas. También se excluye la relación que afecta a las comunidades de vecinos, ya que son consideradas personas jurídicas, aunque las tareas que desempeñe el trabajador sean las propiamente domésticas.

2º El trabajador debe realizar su tarea de acuerdo a los requisitos propios de todo contrato de trabajo: de forma personal, voluntaria, retribuida, por cuenta y bajo la dependencia de aquel titular.

b) En cuanto al objeto del contrato.

Los servicios han de prestarse en el ámbito del hogar, distinguiendo el artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011 tres supuestos:

1) "los prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes,

2) el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico o familiar,

3) así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas".

Conforme al artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, la **forma** del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral

Duración del contrato y periodo de prueba, art. 6:

1. El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

Las características más señaladas de este contrato se reflejan:

- **a)** En el **tiempo de trabajo** (artículo 9 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre), compuesto por la jornada ordinaria más los tiempos de presencia que se pactan entre las partes, en los que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin realización de trabajo efectivo y siempre respetando los tiempos de descanso, y en la ausencia de obligación de registro de jornada en caso de que el contrato sea a tiempo parcial;
- **b)** En la **retribución** (artículo 8 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre), la básica es el Salario Mínimo Interprofesional para la jornada completa. Puede abonarse una parte en metálico y otra en especie como manutención o alojamiento, siempre y cuando, quede garantizado el pago en metálico, al menos de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

- **c)** En lo referente a la **extinción** (artículo 11 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre) podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

  Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

  - Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.

  - Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.

  - El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

2. EL TRABAJO DIRECTIVO: SOCIOS, ADMINISTRADORES Y ALTA DIRECCIÓN.

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe dicha titularidad (artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto).

El contrato tendrá la duración que las partes acuerden y a falta de pacto escrito, se entenderá que la duración es indefinida. El tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, sin exceder a las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Podrá concertarse un período de prueba que no deberá superar en ningún caso los nueve meses en los contratos de duración indefinida.

Pacto de no concurrencia y de permanencia en la Empresa, art, 8:

Uno. El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras Empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario. La autorización del empresario se presume cuando la vinculación a otra Entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo.

Dos. Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios si aquél abandona el trabajo antes del término fijado.

Tres. El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato especial de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.

El Real Decreto 1382/1985 de 1 agosto, admite el desistimiento empresarial por escrito y sin causa con una indemnización mínima de siete días de salario por año de servicio y hasta un máximo de seis mensualidades y el despido basado en un incumplimiento grave y culpable, remitiéndose al Estatuto de los Trabajadores 2015 en cuanto a su forma y efectos, y con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades cuando es declarado improcedente (artículo 11). En cualquier caso, son frecuentes los pactos indemnizatorios y los denominados "blindajes" contenidos en los contratos de trabajo, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes.

En los supuestos de despido improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordaran si se produce la readmisión o el abono de la indemnización pactada o legal antes significada, entendiéndose en caso de desacuerdo entre las partes que se opta por el abono de la indemnización correspondiente (artículo 11.3).

3. EMPLEADOS PÚBLICOS.

Si bien este tema recoge un epígrafe dedicado a los empleados públicos, hay que aclarar que el artículo 2 TRET no entiende por relación laboral de carácter especial la relación de servicio de los empleados públicos, sino que

su artículo 1.3 dispone que es una relación excluida del Estatuto de los Trabajadores.

Así, el citado artículo dispone que esta relación se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

Por tanto, en aplicación de este precepto hay que acudir a la norma principal que se refiere a esta relación estatutaria, que no es otra que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual, en su artículo 8 determina que son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, clasificándose en:

a) Funcionarios de carrera, quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

b) Funcionarios interinos, los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las circunstancias del artículo 10 TREBEP.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual, el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

4. ARTISTAS Y DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Se entiende por relación especial de trabajo de los **artistas** en espectáculos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución (artículo 1.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos).

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días.

En todo lo demás, el período de prueba se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores 2015 (artículo 4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos).

El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos puede celebrarse para una duración indefinida o determinada.

El contrato de duración determinada puede concertarse:

— Para una o varias actuaciones.

— Por un tiempo cierto.

— Por una temporada

— Por el tiempo que una obra permanezca en cartel.

Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de Ley ex artículo 6.4 del Código Civil.

La jornada del artista comprende la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Queda excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

La edad mínima para participar en espectáculos públicos es la de dieciséis años. No obstante, la autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

La autorización la tendrán que solicitar los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio. La concesión deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Una vez concedida, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, aunque se requiere también el previo consentimiento del menor, si tiene juicio suficiente.

También corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.

Son **deportistas profesionales** quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Esta relación laboral de carácter especial se regula en el

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

Quedan incluidas bajo esta normativa las relaciones con carácter regular que se establezcan entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales para el desarrollo de las actividades deportivas.

El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus condiciones físicas y técnicas personales, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

La relación laboral de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, ya sea por un período de tiempo concreto o bien para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan una unidad claramente determinable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Al vencimiento del período pactado podrán producirse prórrogas del contrato, que también deberán ser de una duración determinada. No obstante, si un convenio colectivo lo permite podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente, respetando siempre las condiciones establecidas en el convenio.

La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Por otro lado, disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate.

Por último, en esta relación laboral de carácter especial sí se permite la cesión de trabajadores, pues durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder de forma temporal a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo restante de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia.

5. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

La contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo se regula en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se

regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

Así, dentro del denominado empleo protegido, encontramos la figura del centro especial de empleo, los cuales son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

6. REPRESENTANTES DE COMERCIO.

Su régimen legal se contiene en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas

Ámbito de aplicación, art. 1:

El presente Real Decreto será de aplicación a las relaciones en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones. Dicha actividad principal puede o no ir acompañada de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación. (...)

Forma del contrato, art. 2:

Los empresarios y los trabajadores deberán formalizar por escrito y triplicado su contrato de trabajo. Un ejemplar quedará en poder de cada parte. El tercero se registrará obligatoriamente por la Empresa, en la Oficina de Empleo que corresponda (...)

Duración del contrato y período de prueba, art. 3:

Uno. La duración del contrato será la que se prevea en el mismo. Si no se fijara una duración determinada, se entenderá que el contrato se pacta por tiempo indefinido.

Dos. Los contratos por tiempo determinado no podrán tener una duración superior a tres años.

Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su término por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. (...)

Tres. El período de prueba se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Clientela, art. 5:

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto tendrán derecho a que se reconozca por su Empresa la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su trabajo, y la que aquella asignase al inicio de su gestión. (...)

Retribuciones, art. 8:

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Real Decreto estarán constituidas por comisiones sobre las operaciones en que hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, siempre que en el contrato se haya establecido la necesidad de aprobación, o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato. Por último, la retribución también podrá consistir exclusivamente en una cantidad fija. (...)

7. TRABAJOS PENITENCIARIOS.

Su régimen legal se contiene en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Ámbito de aplicación y exclusiones, art. 1:

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

2. Queda excluida de su ámbito de aplicación la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.

3. También quedan excluidas de esta regulación las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y

la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva.

Objeto y finalidad de la relación laboral, art. 4:

1. La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad.

2. El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado.

3. Con el fin de propiciar que la oferta de puestos de trabajo siga la evolución de la demanda del sector productivo, se revisará la misma, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Inicio y duración de la relación laboral, art. 7:

1. La relación laboral especial penitenciaria se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente Libro de Matrícula, con efectos desde la fecha en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo. También se anotará en dicho Libro la extinción de la relación laboral, así como su suspensión por causa de traslado del interno a otro centro penitenciario por tiempo no superior a dos meses.

2. La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.